

# Politique de l'emploi et réduction de la durée du travail

**Jean-Paul Fitoussi et Daniel Szpiro \***,

*Département des Etudes de l'OFCE*

*Que la réduction de la durée du travail apparaisse comme un moyen privilégié de lutte contre le chômage est symptomatique d'une évolution qui a conduit les gouvernements européens à s'accommoder de la récession actuelle, à inscrire leur politique dans ce qui est devenu au niveau international une « concurrence par la dépression ». La logique du partage du travail est en effet celle de l'adaptation de l'offre de travail à l'emploi, celle d'une autre répartition d'un volume donné de chômage.*

*Si elle est conquête sociale, la réduction de la durée du travail devrait s'accompagner d'une modification de la répartition des revenus entre toutes les catégories sociales. Considérée comme une politique de l'emploi, elle implique une redistribution de la seule masse salariale entre personnes employées et chômeurs.*

*Dans cet article, on s'interroge sur les conditions de réussite d'une telle politique, sur les effets probables qu'une réduction de la durée du travail aura sur l'emploi. Les résultats des simulations, convergents pour la plupart, qui ont été effectuées au moyen de modèles économétriques dans plusieurs pays européens, sont alors analysés. Mais au-delà des efforts de quantification, l'incertitude demeure quant aux effets d'une telle mesure sur les processus de production et les comportements des agents. Une analyse à la fois théorique et empirique de ces effets est présentée et elle conduit à douter de ce que la réduction de la durée du travail constitue réellement une réponse au problème de l'emploi.*

L'aggravation du chômage dans un contexte inflationniste a affaibli la crédibilité d'une politique de la croissance pour résoudre le problème de l'emploi. Le caractère non coopératif des relations internationales, en aggravant la « contrainte » extérieure, conduit les gouvernements, quelles que soient leurs intentions de départ, à adopter plus ou moins explicitement des politiques restrictives. L'augmentation du chômage devient un substitut au protectionnisme, un instrument qui permettrait d'atteindre un objectif d'un ordre supérieur : l'équilibre des échanges extérieurs et le maintien de la parité de la monnaie.

---

(\*) Les auteurs remercient Domenico Mario Nuti et Giancarlo Rossi pour leur lecture critique d'une version préalable de cet article.

A l'échelle du monde la crise est pourtant de nature keynésienne : aux politiques restrictives menées dans la plupart des pays occidentaux s'ajoute notamment le fait que l'on n'a pas créé dans les pays nouvellement industrialisés le pouvoir d'achat correspondant à la capacité de production récemment installée. A l'échelle d'un pays développé elle s'analyse en terme d'insuffisance de compétitivité (coûts salariaux trop élevés) et/ou d'inadaptation structurelle de l'appareil de production. Que la plupart des pays développés raisonnent dans les mêmes termes aurait dû attirer l'attention sur l'insuffisance de l'argumentation ou au moins susciter des politiques économiques plus coopératives. La stratégie actuelle aboutit à un équilibre à « basse pression » de l'économie mondiale qui implique que toute relance dans un seul pays soit vouée à l'échec. L'existence d'un volant de chômage apparaît comme inéluctable. Selon un mémorandum récent de la Commission des Communautés Européennes, il faudrait pour stabiliser le taux de chômage autour de 11 % de la population active (12 millions de chômeurs) un taux de croissance supérieur à 3 %. Ce qui semble impossible à court terme et improbable à moyen terme.

Dans un tel contexte, la possibilité de l'investissement étant réduite par la perspective d'une faible croissance, le problème de l'emploi devient celui de la réduction volontaire ou contrainte de l'offre de travail. En raison d'une illusion arithmétique, 8 hommes travaillant 6 heures devraient, pense-t-on, apporter la même contribution productive que 6 hommes travaillant 8 heures. D'où l'idée de substituer une modalité de rationnement à une autre. Sur le marché du travail, l'existence du chômage implique que le système économique choisisse spontanément une certaine procédure de rationnement ; celle où les offreurs de travail sont soit totalement satisfaits soit totalement exclus d'une activité productive. La théorie économique est quasiment muette sur les raisons de ce choix. Sa rationalité ne peut être fondée que sur des arguments généralement exogènes aux modèles utilisés. Dans l'état actuel de la théorie économique, n'importe quelle modalité de rationnement pourrait être possible et notamment une réduction proportionnelle du temps de travail. Il n'existerait pas alors de chômeur complet, mais tous les individus seraient en chômage partiel si l'offre de travail était excédentaire. Il serait donc possible de fixer la durée du travail de façon que toute la population active disponible soit employée, c'est-à-dire que le déséquilibre du marché du travail soit partagé entre tous et non pas supporté par quelques-uns. Le chômage revêtirait alors une nature tout à fait différente, il ne serait plus un attribut de l'individu, mais une caractéristique du système dans son ensemble (1).

Cette solution implique la réunion d'au moins trois conditions :

— que le travail soit homogène et les hommes interchangeables ou sinon les horaires de travail devraient être différenciés selon les disponibilités respectives de telle ou telle catégorie de travailleurs,

---

(1) D'autres modalités de rationnement sont évidemment possibles et utilisées : abaissement de l'âge de la retraite, prolongation de la scolarité obligatoire, allongement des congés annuels, etc. Elles n'ont pas les mêmes conséquences que celles de la réduction de la durée du travail mais elles procèdent de la même philosophie : adaptation de l'offre de travail à l'emploi plutôt que de l'emploi à l'offre de travail.

— que les processus de production permettent effectivement une « substitution » entre temps de travail et effectifs,

— que la masse salariale soit redistribuée entre chômeurs et personnes au travail, c'est-à-dire que le partage du travail ne soit pas seulement un moyen d'augmenter les loisirs de la population active employée. Si l'idée généreuse de partage du travail sert de prétexte à une redistribution du revenu national entre actifs employés et entrepreneurs dans laquelle les chômeurs ne sont pas partie, il vaut mieux le dire. Mais il ne faudrait pas alors dans le même discours analyser le manque de compétitivité, comme le résultat de la croissance des coûts salariaux.

Ces conditions et notamment la dernière sont imposées par les prémisses mêmes du raisonnement. Les perspectives à long terme de la croissance sont limitées, et le travail devient de ce fait un facteur relativement abondant. « Au grand banquet de la nature, il n'y aurait pas suffisamment de couverts ». L'illusion malthusienne du nombre excessif des hommes resurgit. Or il n'y a pas en la matière de leçon de l'histoire ou du moins est-elle ambiguë. La réduction de la durée du travail a caractérisé depuis la révolution industrielle l'évolution économique et sociale. (Que l'on se souvienne du temps de Engels où il fallait réglementer le travail des enfants pour qu'il ne dépasse pas 12 heures par jour). Et si ce partage du travail était possible hier, pourquoi ne le serait-il pas demain ?

Depuis 1965, la tendance à la réduction progressive des heures travaillées est générale dans tous les pays. Une réduction de la durée légale du travail ne ferait qu'anticiper sur cette tendance et hâterait les adaptations nécessaires en faveur de l'emploi.

Mais une chose est de constater des évolutions spontanées et qui se déroulent sur une toile de fond de progrès économique et social. Une autre est de vouloir contraindre ces évolutions et justifier cette contrainte par l'absence de perspectives de progrès<sup>(2)</sup>. La réduction du temps de travail est une fin en soi de notre système économique, mais il est douteux qu'elle constitue un moyen de mieux répartir la pénurie d'emploi en période de crise.

Les conditions précédemment énoncées ont fort peu de chances d'être réalisées. L'étude des conséquences de la réduction de la durée du travail ne procède donc pas de la simple arithmétique, mais exige la considération de l'ensemble des interdépendances qui caractérisent le fonctionnement du système économique. En pratique, cela signifie qu'il faut procéder à une simulation des effets de la réduction de la durée du travail au moyen de modèles économétriques. Mais un tel exercice se révèle difficile et incertain pour deux raisons fondamentales. La première tient à ce que la modélisation des processus de production et de leur dimension temporelle reste un domaine largement inexploré de l'analyse économique. La seconde provient de ce que la réduction de la durée du travail représente un changement structurel dont on ne sait comment il affectera les relations

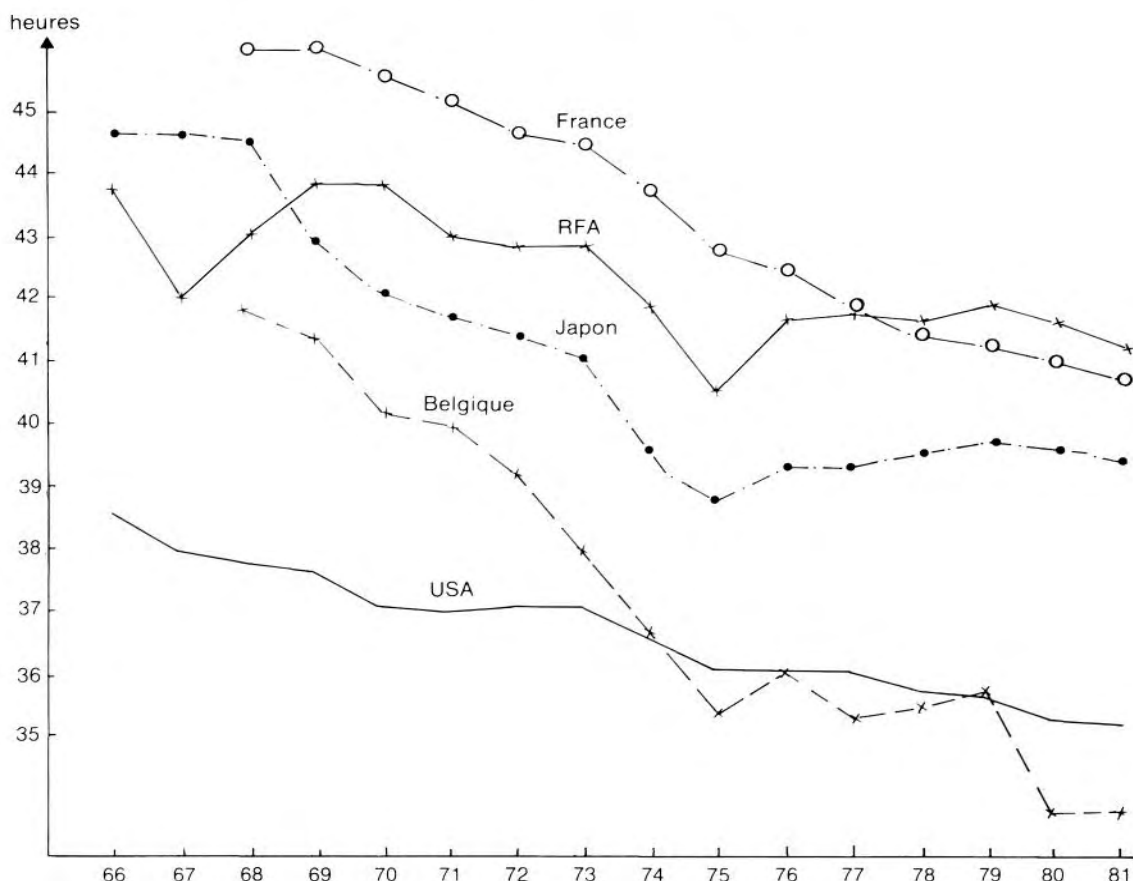
---

(2) Les effets sur l'emploi de la semaine de quarante heures en 1936 sont controversés (cf. A. Sauvy). Il s'agissait d'une grande et nécessaire conquête sociale ; mais s'il est légitime de ne pas séparer l'économique du social, il n'est pas légitime de vouloir à tout prix justifier un progrès social, bon en soi, par un progrès économique incertain.

de comportement du modèle. La fiabilité des résultats des simulations est ainsi d'autant plus faible que la réduction envisagée du temps de travail est importante.

### Evolution de la durée hebdomadaire du travail

Ensemble des secteurs non agricoles



(Source : OIT Statistiques de la population active).

## Les modèles économétriques

Les modèles économétriques ne peuvent généralement déterminer de façon endogène les effets directs de la réduction de la durée du travail sur les processus de production. Les ambiguïtés de la réflexion théorique conjuguées à l'existence d'un nombre trop réduit d'exemples dans le passé — qui s'étaient produits au surplus dans un contexte économique fort différent — expliquent cette difficulté. La réduction de la durée légale du travail reste ainsi en dehors du champ d'observation et d'expérimentation des modèles. Ses effets directs font donc a priori l'objet d'hypothèses alternatives qui constituent autant de variantes étudiées :

— quel est l'effet des variations de la durée du travail sur la productivité ?

— la réduction de la durée du travail détermine-t-elle une diminution de la durée d'utilisation des équipements et des capacités de production ?

Une troisième hypothèse est relative aux conditions qui entourent la réduction de la durée du travail, c'est-à-dire principalement à la compensation salariale :

— la réduction du temps de travail s'accompagne-t-elle d'un partage des revenus — c'est-à-dire d'une baisse du revenu mensuel à salaire horaire inchangé — ou au contraire conduit-elle à une augmentation des coûts salariaux ? Il est bien sûr entendu que le revenu salarial peut ne subir aucune diminution si l'abaissement du temps de travail se substitue à une augmentation de salaire déjà programmée ou prévisible, c'est-à-dire si elle conduit les travailleurs à renoncer à d'autres revendications.

Sur la base d'hypothèses concernant ces effets et conditions, de nombreuses simulations ont été réalisées dans la plupart des pays de la communauté européenne. Au-delà des divergences quantitatives de leur résultat — les modèles utilisés même s'ils dérivent de la même filiation théorique ont des spécifications différentes — elles permettent d'établir quelques conclusions significatives.

1) L'emploi augmente toujours dans une proportion plus faible que celle qui correspond à la baisse de la durée du travail. Autrement dit, le nombre total d'heures travaillées dans l'économie diminue quelle que soit l'hypothèse considérée. Dans l'ensemble des simulations effectuées pour la France au moyen du modèle DMS, celle qui correspond à l'effet maximal sur l'emploi prévoit un pourcentage d'augmentation des effectifs inférieur à la moitié de celui de la réduction des heures travaillées. Le gain d'emploi correspondant à une réduction progressive de la semaine de travail de 40 à 35 heures serait, dans les conditions les plus favorables, de 880 000 au lieu d'environ deux millions au bout de cinq années (3).

2) Lorsque l'on tient compte de l'ensemble des enchaînements probables induits par la réduction de la durée du travail — y compris des politiques correctrices mises en œuvre pour réduire le déséquilibre extérieur — les modèles ont mis en évidence que l'effet sur l'emploi était d'autant plus favorable que l'on se rapprochait des trois conditions énoncées dans l'introduction : maintien de la durée d'utilisation du capital, plus précisément des capacités de production ; et baisse du revenu salarial mensuel proportionnelle à la réduction de la durée du travail. Les modèles supposent généralement qu'il n'y a pas de gains de productivité à long terme. Si pourtant, malgré ces conditions favorables, l'emploi n'augmente pas dans la même mesure que celle de la réduction de la durée du travail, c'est en raison principalement de deux effets liés :

— l'embauche compensatoire n'est pas immédiate, ce qui, conjugué à l'hypothèse de maintien des capacités, implique une augmentation transitoire de la productivité connue sous le nom de cycle de productivité (4).

— il s'en suit que la masse salariale, la demande et les coûts de production subissent une baisse relative, de même que le taux de croissance

---

(3) Ces simulations ont été réalisées dans le cadre des travaux préparatoires au plan. Cf. Y. Barou et J. Rigaudiat (1983, chapitre 2).

(4) Les modèles considèrent que les comportements d'embauche des entreprises sont similaires, qu'il s'agisse de pallier les nécessités d'un accroissement de la demande ou de la réduction de la durée du travail.

du produit intérieur brut. Le partage du travail et des revenus ne se fait donc pas à l'identique puisque la production subit un léger infléchissement (variable selon les modèles, mais toujours existant).

— la réduction de la durée du travail devient dans ces hypothèses, un moyen puissant de réduire à la fois le déséquilibre des budgets sociaux (notamment le déficit de la Sécurité Sociale) et le déficit extérieur<sup>(5)</sup>.

3) Les modèles divergent davantage dans leurs évaluations quantitatives lorsqu'il s'agit de considérer l'hypothèse de la compensation salariale. Celle-ci détermine, dans l'immédiat de la mise en œuvre de la réduction de la durée du travail, une augmentation des taux de salaires horaires, et à capacité de production inchangée, une augmentation des coûts salariaux d'autant plus forte que l'accroissement transitoire de productivité est faible. L'augmentation des coûts salariaux est en fait exactement égale au coût par unité produite de l'embauche supplémentaire effectuée par les entreprises. La compensation salariale détermine ainsi deux effets contradictoires qui expliquent les divergences entre les modèles. D'une part, l'augmentation de la masse salariale conduit à une augmentation de la demande effective. D'autre part, la croissance des coûts salariaux nuit à la compétitivité des entreprises si elle les conduit à majorer leurs prix et sinon elle diminue leur rentabilité. Selon que les modèles privilégient le premier ou le second de ces effets, ils conclueront à un surcroît d'efficacité de la mesure sur l'emploi (comme pour le modèle METRIC) ou à une atténuation de ses effets positifs (comme pour DMS). Le tableau suivant donne une image des divergences entre modèles dans plusieurs pays.

Indépendamment de ces divergences qui tiennent à des spécifications différentes de certaines relations, notamment de la fonction d'investissement, les simulations effectuées ne tiennent généralement pas compte des effets de rétroaction que l'évolution économique exerce sur la politique économique<sup>(6)</sup>.

L'hypothèse de la compensation salariale s'analyse, par rapport à la première colonne du tableau, comme une mesure de « relance » de l'activité économique par la consommation. Son succès ou son échec (toujours relativement à l'hypothèse inverse) dépendra de savoir si l'équilibre extérieur a force de contrainte ou non, c'est-à-dire si une aggravation du déficit des échanges commerciaux appellera ou non une politique correctrice. Si tel était le cas, cette politique annulerait les effets positifs attendus de la mesure puisqu'elle aurait comme moyen la réduction de la demande effective. Le fait que la « contrainte extérieure » pèse différemment sur les pays considérés explique probablement les divergences de leurs conclusions. Que la compensation salariale ait un effet positif en République Fédérale Allemande ne doit donc pas étonner.

Par contre, lorsque l'équilibre extérieur a force de contrainte, c'est-à-dire lorsque la politique financière et monétaire de l'Etat est endogénéisée, il existerait un « arbitrage » entre la variation des salaires réels et l'emploi<sup>(7)</sup>.

---

(5) La réduction du déficit des budgets sociaux est due à la fois à la diminution du nombre de chômeurs indemnisés et à l'augmentation du nombre de personnes cotisant à ces régimes. La réduction du déficit extérieur est due à celle de la demande effective.

(6) Il existe bien sûr des exceptions. Cf. INSEE (1980).

(7) Cf. J. Drèze et F. Modigliani (1981).

Tableau 1

*Effets sur l'emploi d'une réduction de la durée du travail  
dans diverses hypothèses de compensation salariale*

Pays	Modalités	Hypothèse de non compensation salariale	Hypothèse de compensation salariale
<i>France :</i>			
—	Metric .....	+	++
—	DMS .....	+	+
—	Propage .....	+	++
<i>Allemagne :</i>			
—	Institut pour la planification et les systèmes de décision .....	+	++
—	Universités de Tübingen et de Fribourg .	-	-+
<i>Belgique :</i>			
—	Bureau du Plan .....	+	+-
<i>Danemark :</i>			
—	Ministère des Finances (ADAM) .....	+	+-
—	Conseil Economique .....	+	-
<i>Pays-Bas :</i>			
—	Conseil Economique et Social (Vintaf II)	+	-
—	Université d'Amsterdam .....	+	+
<i>Royaume Uni :</i>			
—	Modèle du Trésor .....	+	+-
<i>Communauté Européenne :</i>			
—	COMET III .....	+	+

Un plus (+) dans la première colonne indique un effet positif sur l'emploi ; un moins (-), un effet négatif. Un (++) dans la seconde colonne signifie une accentuation de l'effet positif ; un (+-) une diminution de cet effet, l'effet global restant favorable. Lorsqu'un seul signe figure dans la deuxième colonne, il indique soit que l'effet global de la réduction de la durée du travail est négatif dans l'hypothèse d'une compensation salariale (signe -) ; soit que cet effet reste positif, mais qu'il demeure sensiblement le même qu'il y ait compensation salariale ou non.

Cet arbitrage implique que toute augmentation des salaires réels se fait au détriment de l'emploi.

4) Parce qu'objet de négociation, la question de la compensation salariale peut être théoriquement maîtrisée. Celle de l'effet de la réduction du temps de travail sur la durée d'utilisation du capital est d'une toute autre nature et implique une connaissance des déterminants de la production qui n'est encore que parcellaire.

La baisse de la durée d'utilisation du capital a des effets franchement négatifs sur l'emploi dans pratiquement toutes les simulations. Les effectifs employés croissent toujours moins vite que dans l'hypothèse où les capacités de production ne sont pas affectées, et même diminuent quelquefois par rapport à la situation de référence où la durée légale du travail

n'est pas modifiée. Si la production diminuait en effet, les besoins en emplois des entreprises ne seraient pas modifiés par la réduction de la durée du travail, mais les coûts unitaires en capital croîtraient, qu'il y ait ou non compensation salariale<sup>(8)</sup>. Les effets sur la balance commerciale seraient évidemment négatifs en raison à la fois d'une diminution des exportations et d'une augmentation des importations.

A titre d'illustration, le tableau suivant décrit quels seraient selon DMS<sup>(9)</sup> les effets d'une réduction du temps de travail avec baisse de la durée d'utilisation des équipements dans le secteur exposé à la concurrence étrangère. L'hypothèse considérée est celle du passage des 40 aux 35 heures par semaine, à raison d'une diminution d'une heure par an.

*Effets d'une réduction du temps de travail  
avec baisse de la durée d'utilisation des équipements (secteur exposé)*  
(Moyenne des variations annuelles sur 5 ans)

Indicateurs économiques	Unité	Réduction de 1 heure par an de la durée du travail	Réduction de 9/10 d'heure par an de la durée d'utilisation des équipements	Effet combiné
Croissance en volume				
PIB marchand .....	% moyen par an	- 0,08	- 0,75	- 0,83
Consommation des ménages .....	pour la période	- 0,36	- 0,27	- 0,63
FBCF (entreprises) .....	1980-1985	+ 0,24	- 0,78	- 0,54
Capacité (+) ou besoin (-) de financement				
des administrations .....	millions de F	+ 9 793	- 12 155	- 2 362
de la Nation .....	(1980) par an	+ 6 714	- 2 282	+ 4 432
Accroissement des prix à la consommation .....	% moyen par an	- 0,24	+ 0,56	+ 0,32
Accroissement du pouvoir d'achat				
gain annuel net des salariés .....	% moyen par an	- 0,75	- 0,16	- 0,91
revenu disponible des ménages ...		- 0,40	- 0,27	- 0,67
Variation de l'emploi total .....	milliers, par an	+ 74,3	- 70	+ 4,3

Source : travaux préparatoires du VIII<sup>e</sup> Plan, rapport du Comité Emploi-Revenus.  
La Documentation française, p. 157, 1980.

La baisse de la durée d'utilisation des équipements semble donc annuler en quasi-totalité les effets favorables sur l'emploi de la réduction du temps de travail, même dans l'hypothèse d'une non-compensation salariale.

(8) A cet effet négatif pourrait s'ajouter celui lié à l'apparition de goulots d'étranglement.

(9) Une réduction de la durée du travail entraîne dans le modèle DMS une baisse corrélative des capacités de production, alors que dans METRIC, elle est entièrement compensée par un accroissement de la productivité du travail (cf. G. Oudiz, E. Raoul et H. Sterdyniak, 1979).



Nous avons volontairement limité ce bref survol des conclusions des simulations effectuées au moyen des modèles économétriques, à leur aspect qualitatif plutôt que quantitatif. D'une part, en effet, l'importance de la réduction de la durée du travail envisagée dans les différents pays n'est pas la même. D'autre part, les modèles utilisés diffèrent dans leur spécification de sorte que la situation de référence — la projection à laquelle est confrontée l'hypothèse de la mesure de politique économique envisagée — n'est pas nécessairement identique d'une simulation à l'autre. Les comparaisons quantitatives impliqueraient que soit distingué au préalable ce qui, dans les différences d'évaluation des conséquences de la réduction de la durée du travail, est dû à une représentation différente des relations économiques.

Mais il semble cependant que les conclusions des simulations, quant à la direction des effets sur l'emploi d'une réduction du temps de travail, soient comparables. Tout va dépendre de trois « paramètres » : la proportion dans laquelle la réduction de la durée du travail conduit à des gains durables de productivité ; la proportion dans laquelle elle conduit à une baisse des capacités de production ; la proportion dans laquelle son coût est supporté par les entreprises. Si ces trois proportions sont nulles, l'effet sur l'emploi est maximal. Les modèles supposent généralement que la première est nulle, les gains de productivité envisagés n'étant que transitoires. La considération de paramètres positifs pour la deuxième et/ou la troisième proportion conduit généralement à une atténuation des effets positifs sur l'emploi. La configuration la plus défavorable étant obtenue lorsqu'ils sont tous deux égaux à un. Mais c'est précisément le fait que ces paramètres sont inconnus qui pose problème. Les efforts de quantification effectués n'ont donc pas réduit notre incertitude relativement aux conséquences d'une politique de réduction de la durée du travail.

## **Durée du travail, durée du processus de production et capacités de production**

L'hypothèse de maintien de la capacité de production utilisée dans les simulations suppose en fait le problème résolu puisqu'elle implique une substitution entre heures travaillées et effectifs employés. Elle a donc pour conséquence immédiate une croissance des effectifs désirés par les entreprises<sup>(10)</sup>. Autrement dit, la réduction de la durée du travail est créditée d'emblée d'un effet favorable. Il ne manque pas d'arguments ingénieux pour justifier l'hypothèse, pas plus qu'il n'en manque d'ailleurs pour la contredire. Mais leur caractère généralement *ad hoc* nuit à la crédibilité du raisonnement. Il est alors utile de se tourner vers la réflexion théorique pour tenter d'apprécier les effets de la réduction de la durée du travail sur le processus de production.

---

(10) Dans le modèle DMS, la croissance des effectifs désirés est plus que proportionnelle à la réduction des heures travaillées parce que le maintien des capacités de production exige la mise en œuvre d'équipements moins performants.

Lorsque l'on se donne une représentation générale des processus de production, l'idée de substitution entre durée du travail et effectifs, c'est-à-dire entre services du travail et force de travail apparaît comme superficielle. Une telle représentation implique que soient distingués les « agents » du processus productif (capital, nombre de travailleurs) et leurs services (horaires de travail, temps d'utilisation du capital). La production par unité de temps est alors une fonction des « agents » — tant de machines associées à tant d'hommes produisent une quantité donnée de marchandises à l'heure — et la production totale par période est proportionnelle à la durée du processus de production. Celle-ci ne peut être confondue avec la durée du travail que s'il n'existe qu'une équipe de travailleurs. Ce schéma théorique permet d'aboutir à quelques conclusions intéressantes que nous ne ferons qu'énoncer dans le cadre de cet article<sup>(11)</sup> :

— Une réduction de la durée du travail ne conduit à la constitution d'une équipe supplémentaire aux fins de maintenir le niveau de production que si elle atteint une certaine proportion définie par des conditions très strictes. Si ces conditions sont réunies, la durée d'utilisation des équipements augmente, pour une production inchangée<sup>(12)</sup>. Le passage à une équipe supplémentaire s'accompagne d'une diminution du nombre de postes de travail par équipe, mais l'emploi total augmente dans une proportion égale en première approximation à celle de la réduction de la durée du travail.

— Si la baisse des horaires n'a pas l'ampleur définie par cette proportion critique, la production diminue. *A taux de salaire inchangé l'emploi optimal (défini par la condition d'égalité entre productivité marginale et taux de salaire) est indépendant de la durée du travail*<sup>(13)</sup>. Pour que la capacité de production soit maintenue, il faudrait que la baisse de la durée d'utilisation du capital soit compensée par une augmentation des effectifs. Mais ceci n'est possible que si le salaire horaire diminue. Le revenu par travailleur subirait alors une réduction plus que proportionnelle à celle de la durée du travail. L'accroissement des effectifs à durée d'utilisation du capital réduite s'accompagne en effet d'une baisse de la productivité du travail<sup>(14)</sup>.

Il faut certes prendre quelques distances par rapport à ces résultats théoriques, notamment parce qu'ils procèdent de la statique et sont établis en supposant que le capital est constant. Mais ils permettent de mieux appréhender le processus productif, parce qu'ils tiennent compte

---

(11) Pour une démonstration formelle, on se référera à l'article de J.P. Fitoussi et N. Georgescu-Roegen (1980).

(12) Cela est dû à ce que la fonction de production considérée admet une certaine substituabilité entre capital et travail. La vérification de la condition implique alors que la production se déroule de nouveau dans la zone où la productivité moyenne du travail augmente. Une augmentation de production à partir de ce niveau entraînera aussi une augmentation de la productivité moyenne du travail (ce qui n'était pas le cas lorsqu'une seule équipe de production était utilisée).

(13) Ce n'est que parce que les auteurs confondent habituellement force de travail et service du travail dans les représentations de la fonction de production que ce résultat est ignoré. Il rappelle l'objection de Karl Marx à l'affirmation de Nassau Senior selon laquelle le profit était gagné dans la dernière heure de la journée de travail. Pour Karl Marx au contraire il était proportionnel au nombre total d'heures travaillées.

(14) Comme dans les modèles à génération de capital tels que DMS.

des relations entre temps de production, temps de travail et capacités. Il conduisent à penser que le résultat le plus probable d'une politique de réduction progressive et faible de la durée du travail est une baisse des capacités de production.

Mais cependant, et même si la réduction de la durée du travail se situe en deçà de la proportion critique, cette baisse ne devrait être proportionnelle à celle des horaires que dans des circonstances extrêmes qui impliquent la réunion d'au moins trois conditions<sup>(15)</sup> :

— Il n'existe pas de capacités de production inemployées (les marges de capacité de production avec embauche se situent à leur niveau désiré).

— La réduction de la durée du travail n'entraîne aucune augmentation de productivité.

— Il n'est procédé à aucun investissement pour compenser la baisse des capacités de production<sup>(15)</sup>.

Si l'une de ces conditions n'était pas réunie, la baisse des capacités de production serait inférieure à celle des horaires dans une mesure qui dépend précisément des marges de capacité disponibles, des gains de productivité ou des investissements. Par exemple, dans la simulation effectuée par le ministère danois des Finances, la question de la perte de capacité ne joue pas un rôle important, parce que dans l'hypothèse où elle se produit, elle suscite des investissements suffisants pour compenser son effet négatif sur l'emploi. Ce cas de figure est évidemment extrême, mais il attire l'attention sur une causalité généralement ignorée par les modèles et qui va de la réduction de la durée du travail à l'investissement<sup>(16)</sup>.

La proportion dans laquelle une réduction de la durée du travail relativement faible entraîne une baisse des capacités de production devrait être donc positive bien qu'inférieure à 1. Jacques Drèze a estimé pour l'économie belge, que dans l'hypothèse où le coût de la baisse des horaires était supporté à concurrence des 2/3 par les travailleurs, cette proportion devrait être inférieure à 1/4 pour que les effets sur l'emploi de la politique envisagée soient favorables<sup>(17)</sup>.

## **Durée du travail et productivité**

La question du « dilemme » de la productivité est largement débattue dans l'ensemble des travaux consacrés aux effets de la réduction de la durée du travail. Il y a dilemme parce que le maintien des capacités de production exige un accroissement de la productivité du travail, mais que si ce dernier se produit les effets sur l'emploi en sont d'autant atténués. Nous avons vu que l'adaptation des effectifs employés aux

---

(15) On consultera sur ce point, notamment, Y. Barou, F. Peronnet et F. Rocherieux (1982) et Y. Barou et J. Rigaudiat (1983).

(16) La liaison inverse est évidemment mieux connue et davantage étudiée (cf. G. Tahar, 1981, 1982).

(17) Cf. J. Dreze (1980).

effectifs désirés générerait un cycle de productivité, mais que l'accroissement de la productivité qui en résultait était en relation inverse avec la vitesse de cette adaptation. Autrement dit si l'entreprise procède instantanément à une embauche compensatoire, la productivité du travail ne subirait aucune modification. De toute façon cet effet n'est que transitoire et n'influe pas sur la productivité du travail à long terme, dans la plupart des modèles. Celle-ci n'est donc pas affectée par la réduction de la durée du travail.

Il existe pourtant une série convergente d'études qui concluent au contraire à l'existence d'effets durables de la réduction de la durée du travail sur la productivité<sup>(18)</sup>, et une enquête effectuée en 1978 par la revue *L'usine nouvelle* indique que les entreprises réagissaient d'abord, si ce n'est principalement à une telle mesure en recherchant par tous les moyens d'accroître la productivité. D'autres enquêtes ont confirmé ce résultat<sup>(19)</sup>.

Notre propos est ici, sans préjuger de la direction de la causalité qui existerait entre variation de la durée du travail et variations de la productivité, d'apporter quelques éléments de réflexion théorique sur la relation qui unit ces deux variables et de présenter les résultats d'une étude empirique exploratoire.

Les développements récents de la théorie économique des conflits du travail ont montré qu'il existait un arbitrage entre les revendications des syndicats concernant les conditions de travail, au premier rang desquelles la durée du travail, et celles relatives aux salaires. Les accroissements de productivité permettent de satisfaire partiellement l'une et l'autre de ces revendications.

Dans l'approche néo-classique de l'offre de travail, la prévision d'accroissements futurs de la productivité et donc du salaire réel, met en œuvre un effet intertemporel de substitution entre travail et loisir qui peut se traduire par une diminution de l'offre individuelle de travail.

Plus concrètement, depuis la fin des années cinquante, l'augmentation de la productivité horaire du travail s'est effectivement accompagnée d'une baisse de la durée annuelle du travail compensée par une croissance moindre du pouvoir d'achat du salaire moyen. Dans cette évolution, l'augmentation de la productivité semble donc être un facteur déterminant la réduction des horaires.

Les concepts marxistes de plus-value — Marx a été l'un des rares auteurs à traiter du problème de la durée du travail — permettent de souligner l'existence d'un arbitrage entre temps de travail et productivité, mais cette fois du point de vue des entreprises. La diminution de la plus-value absolue (qui dépend de la longueur de la journée de travail) conduit les entrepreneurs à rechercher le moyen d'accroître la plus-value relative, qui varie en proportion directe de la productivité. Ce moyen c'est l'accumulation du capital c'est-à-dire l'investissement. C'est donc la perspective d'accroissement de la productivité qui conduit les travailleurs à demander, et les entreprises à accepter, une réduction de la durée du travail.

---

(18) Cf. E. Denison (1967) et E. Malinvaud (1973), notamment.

(19) Cf. Y. Barou, J. Rigaudiat et A. Doyelle (1982).

Les anticipations de gains durables de productivité semblent ainsi gouverner l'évolution spontanée de la durée du travail<sup>(20)</sup>. Nous avons confronté cette relation aux données empiriques. Les anticipations à moyen terme relatives à l'évolution de la productivité ne sont pas des données d'observation et nous avons émis une hypothèse quant à leur formation.

La productivité a une composante « technologique » qui dépend de la combinaison productive des facteurs (équipement, qualification du travail) et de l'organisation de la production. Nous supposons que l'entreprise est prudente quant à la prévision des technologies futures en raison d'une double incertitude : la première est relative au progrès technique, la seconde à sa propre situation financière, qui peut retarder la mise en œuvre des investissements de productivité. Les entreprises anticiperont une poursuite de gains de productivité sur la base de la norme technique existante.

La deuxième composante des anticipations est de nature économique. Pour une technologie donnée, l'adaptation retardée des facteurs de production à leur niveau désiré suscite des fluctuations à court terme de la productivité. Notre hypothèse est que les entreprises forment leurs anticipations de productivité sur la base d'un taux d'utilisation normal des capacités de production. C'est donc la productivité potentielle, plutôt que la productivité effective qui servira de référence.

La relation entre durée du travail et productivité anticipée a été confrontée aux données statistiques dans trois pays (France, Italie, Royaume Uni). Les résultats économétriques et la méthode d'estimation utilisée sont décrits en annexe. Le caractère partiel de la relation ainsi que les incertitudes relatives aux comparaisons statistiques internationales nous interdisent de procéder à des conclusions quantitatives sur la base de ces résultats<sup>(21)</sup>. Mais notre objectif n'était pas de former à partir de ces relations des prévisions quantitatives, mais de rechercher la confirmation d'une hypothèse, celle de l'existence d'une relation structurelle entre durée du travail et productivité à moyen terme : une telle relation semble bien exister dans les trois pays.

Quelle que soit la causalité qui existe entre ces deux variables, et notre hypothèse privilégie celle qui va de la croissance économique à la durée du travail, une diminution de la durée légale du travail conduira probablement à des gains durables de productivité. Mais cette conclusion n'est pas aussi négative qu'il le paraît quant aux effets d'une telle mesure sur l'emploi. On ne peut en effet perdre sur les deux tableaux : une augmentation de la productivité compensera partiellement les effets négatifs de la diminution des horaires de travail sur la capacité de production.

De toutes les façons, ni l'un, ni l'autre de ces effets ne sont indépendants de l'évolution des coûts salariaux, car celle-ci détermine en partie à la fois

---

(20) Cette relation peut bien sûr recevoir une autre interprétation. La réduction de la durée du travail peut être le moyen pour les entrepreneurs de faire accepter une augmentation ultérieure de la productivité (cf. Y. Barou, F. Peronnet et F. Rocherieux, 1982).

(21) Notre méthode d'estimation n'a pas au surplus permis d'éliminer l'autocorrélation des résidus dans la relation estimée sur des données françaises.

l'évolution de la productivité par le biais de son influence sur l'investissement, et celle, à court terme, des capacités de production.

## La question de la compensation salariale

La question de l'augmentation des taux de salaires n'est évidemment pas indépendante du diagnostic que l'on forme sur la récession économique actuelle. S'il existe des capacités de production inutilisées, si le problème est celui de l'insuffisance de la demande effective, alors la réduction de la durée du travail aura d'autant plus d'effets sur l'emploi qu'elle s'accompagne d'une augmentation des salaires horaires, c'est-à-dire d'une compensation salariale totale.

Si au contraire le diagnostic est celui de l'insuffisance des capacités de production rentable, la compensation salariale conduira au mieux à l'inflation et à la dévaluation, au pire à l'aggravation du chômage.

Une politique de réduction de la durée du travail est davantage fondée sur le second diagnostic, puisqu'elle présuppose que l'emploi (en terme d'heures travaillées) a atteint un niveau qui peut difficilement être dépassé, et qu'il faut dès lors répartir différemment le chômage entre les travailleurs. Comme nous l'avons souligné, cette politique revient à substituer un schéma de rationnement par un autre, à agir sur les effets plutôt que sur les causes. Si ce diagnostic est fondé, d'autres politiques sont possibles, et peut-être préférables<sup>(22)</sup>, car organiser le rationnement du travail peut avoir certaines conséquences qu'il faut expliciter.

La diminution des horaires de travail et, en proportion, du revenu correspondant, n'est acceptable pour le travailleur que si la « désutilité » marginale du travail compense exactement l'utilité de la fraction du revenu auquel il renonce. Si tel n'était pas le cas, si la première était inférieure à la seconde, le travailleur rechercherait les moyens de desserrer la contrainte à laquelle il est confronté. Le risque de voir émerger un marché dual du travail est donc associé à une telle politique. Mais ce risque ne fait que se substituer à un autre : l'existence d'une masse importante de chômeurs complets constitue, elle aussi, une puissante incitation de l'économie souterraine. Une seconde conséquence peut en être l'augmentation de la demande d'emploi à temps partiel ; or les syndicats dans pratiquement tous les pays européens sont opposés à un développement du travail à temps partiel, parce qu'il accentuerait la discrimination entre un marché primaire et un marché secondaire du travail<sup>(23)</sup>.

La stratégie des syndicats est précisément d'éviter de tels effets en demandant toujours et partout une compensation salariale intégrale. Et elle s'inscrit dans une logique rigoureuse qui tend à empêcher le développement d'une zone mal contrôlée du marché du travail et d'autre part à combattre une politique d'adaptation passive de l'offre de travail

---

(22) Cf. J.P. Fitoussi et D.M. Nuti (1982).

(23) Cf. Commission des Communautés Européennes (1982).

à l'emploi. « Il faut bien le reconnaître, la réduction du temps de travail n'est pas réellement une revendication collective portée par la majorité des travailleurs » (24).

Se rapprocher de la condition énoncée précédemment implique à la fois une compensation salariale partielle et un resserrement de la grille des salaires. L'impact de ces mesures sur les entreprises sera différencié selon la structure des emplois nécessaires à leur fonctionnement. Une autre possibilité est que le budget de l'Etat prenne en charge tout ou partie de la compensation salariale.

La réduction de la durée du travail implique donc généralement une compensation au moins partielle, mais aussi différenciée, de ses effets sur le revenu des travailleurs. L'expérience française récente le montre bien, même s'il est difficile de savoir ce qu'aurait été l'augmentation des salaires si la semaine de travail n'avait pas été réduite d'une heure. Car dans une perspective dynamique, c'est la différence entre cette évolution hypothétique et l'évolution effective des rémunérations qui détermine l'étendue de la compensation.

S'il est vrai que la situation présente s'analyse comme une situation de chômage classique (salaires réels « trop » élevés) alors il existerait une meilleure alternative à la réduction de la durée du travail. La baisse des taux de salaires aurait à la fois un effet positif sur l'emploi et la production. Le problème est de savoir quelle est l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire réel. Si cette élasticité était trop faible, une telle politique serait tout à fait irréalisable, car la baisse des salaires nécessaire au rétablissement du plein emploi serait trop importante (25).

Mais ce diagnostic est-il fondé ? Des travaux récents de l'OCDE et de la CEE semblent le prouver. Ils utilisent un concept créé pour la circonstance, « l'écart de salaire réel » (« The real wage gap ») sensé mesurer la différence entre le salaire effectif et son niveau d'équilibre. Cet écart serait notamment positif pour la Belgique, la France, l'Italie, mais aussi... le Japon ! De sérieux doutes quant à la signification de la mesure de cet écart, à la fois théoriques et empiriques, peuvent être soulevés (26). Un autre diagnostic pourrait être formulé et conduire à une autre politique (27).

\*  
\*\*

Notre rapide survol des problèmes que pose la réduction de la durée du travail *comme politique de l'emploi* est probablement trop négatif. Cela est davantage dû à la philosophie sous-jacente à ce type de mesure qu'à la connaissance « scientifique » de ses conséquences. Les simulations effectuées au moyen de modèles économétriques doivent être,

---

(24) Revue CFDT « Aujourd'hui », janvier 1982.

(25) Cf. J. Drèze (1979).

(26) Cf. G. Basevi, O. Blanchard, W. Buiter, R. Dornbush et R. Layard (1983).

(27) Cf. J.P. Fitoussi (1982).

nous l'avons vu, analysées avec circonspection. L'incertitude de leurs évaluations quantitatives tient à ce qu'elles reposent sur le chiffrage préalable des effets directs de la réduction de la durée du travail, effets qui sont précisément mal connus. Certains de ses effets indirects ne peuvent pas, par ailleurs être pris en compte. Une réduction notable de la durée du travail entraînerait-elle une modification des structures de consommation ?

A cette incertitude se conjugent celles relatives au diagnostic que l'on forme sur la situation de l'économie et à l'évolution probable de son environnement international.

La réduction de la durée du travail est une politique qui consiste à s'adapter à des perspectives que l'on pressent mauvaises dans l'avenir plutôt que d'essayer de les infléchir. Elle participe ainsi d'un nouveau système de relations internationales qui pourrait être qualifié de « concurrence par la dépression ». Notre conviction est que le contexte dans lequel elle est réalisée — adaptation de l'offre de travail plutôt que de l'emploi — conduit les salariés à la percevoir comme une contrainte. Elle n'a pas en effet pour ambition de résorber le chômage, mais de le répartir autrement. Il en serait différemment si elle était envisagée dans le cadre d'un jeu à somme positive. Mais, précisément ses chances de succès sont subordonnées à l'hypothèse que la productivité n'augmente pas.

A moins que l'on ne considère que nos sociétés sont devenues suffisamment riches pour permettre d'y moins travailler ! Mais alors pourquoi imposer une redistribution des revenus entre les seuls salariés ? Pourquoi ne pas songer à une redistribution plus hardie, non seulement de l'ensemble des revenus mais aussi des richesses entre toutes les catégories sociales ?

## **Annexe**

### ***La relation entre durée du travail et productivité (France, Italie et Royaume-Uni) (\*)***

#### **1. Méthode d'estimation**

La variable « productivité potentielle horaire » est construite à partir de la variable endogène des heures travaillées. Une estimation par la méthode des moindres carrés ordinaires ne fournirait donc pas des estimateurs convergents en probabilité. La méthode des variables instrumentales a alors été utilisée. La productivité potentielle horaire a d'abord été estimée en fonction de la productivité potentielle par travailleur, du taux de croissance du produit intérieur brut et de l'investissement. La valeur estimée de la productivité potentielle horaire a alors été introduite comme variable explicative dans la relation.

---

(\*) Les auteurs remercient Giancarlo Rossi pour avoir réalisé les calculs relatifs à cette relation.



## 2. Résultats

Les variables sont mesurées en taux de variation. Leur définition est la suivante :

H = durée hebdomadaire du travail affichée par les entreprises.

Q = produit intérieur brut.

I = investissement en matériel y compris *leasing* en monnaie nationale constante.

Q/N = productivité potentielle par tête.

$\hat{q}^*$  = productivité potentielle horaire estimée.

Les données sont trimestrielles et concernent la période 1963 (1<sup>er</sup> trimestre) - 1980 (4<sup>e</sup> trimestre). Les taux de variation sont définis en pourcentage avec un décalage de quatre trimestres.

Les chiffres entre parenthèses sous les coefficients de régression représentent la valeur absolue des t de Student, R le coefficient de corrélation, DW la valeur obtenue pour le test de Durbin-Watson,  $\hat{\phi}$  le coefficient d'auto-corrélation du premier ordre.

### France

$$\dot{H} = -0,11 \hat{q}^* + 0,10 \dot{Q}$$

(3,2)            (1,5)

$$R^2 = 0,90 ; DW = 1,05 ; \hat{\phi} = 0,9$$

— Estimation de la productivité potentielle horaire

$$\hat{q}^* = 1,37 + 0,88 (\dot{Q}/N) + 0,01 \dot{I} - 0,012 \dot{Q}$$

(2,0)    (9,3)            (0,9)    (0,4)

$$R^2 = 0,89$$

### Italie

$$\dot{H} = -0,73 \hat{q}^* + 0,64 \dot{Q}$$

(5,2)            (8,4)

$$R^2 = 0,73 ; DW = 1,91 ; \hat{\phi} = 0,5$$

— Estimation de la productivité potentielle horaire

$$\hat{q}^* = 3,2 + 0,50 (\dot{Q}/N) - 0,045 \dot{I} - 0,011 \dot{Q}$$

(2,8)    (5,0)            (0,2)    (0,2)

$$R^2 = 0,82$$

### Royaume-Uni

$$H = -0,3 \hat{q}^* + 0,35 \dot{Q}$$

(4,9)            (8,6)

$$R^2 = 0,65 ; DW = 2,14 ; \hat{\phi} = 0,3$$

— Estimation de la productivité potentielle

$$\hat{q}^* = 1,11 + 0,66 (\dot{Q}/N) - 0,003 \dot{I} - 0,0009 \dot{Q}$$

(2,2)    (33)            (0,5)    (0,1)

$$R^2 = 0,98$$

## 3. Quelques commentaires

La relation française fait état d'une forte autocorrélation du premier ordre.

Dans les estimations de la productivité potentielle horaire, les variations de la production et celles de l'investissement ne sont jamais significatives.

## Bibliographie

- G. BASEVI, O. BLANCHARD, W. BUITER, R. DORNBUSH et R. LAYARD (1983) : « Macroeconomic Prospects and Policies for the European Community », *Economic Papers*, n° 12, CEE, avril.
- Y. BAROU et J. RIGAUDIAT (1983) : *Les 35 heures et l'emploi*. La documentation française.
- Y. BAROU, J. RIGAUDIAT et A. DOYELLE (1982) : « Réduction de la durée du travail et comportement des entreprises. Synthèse des études monographiques disponibles », *Travail et Emploi*, juillet-septembre.
- Y. BAROU, F. PERONNET et F. ROCHERIEUX (1982) : « Réduire la durée du travail. Analyse macro-économique et enjeux sociaux », *Travail et Emploi*, juillet-septembre.
- Commission des Communautés Européennes (1982) : « Memorandum sur la réduction et la réorganisation du temps de travail », décembre.
- E. DENISON (1967) : *Why Growth rates differ*, The Brookings Institution.
- J.H. DREZE (1979) : « Salaires, emploi et durée du travail », *Recherches économiques de Louvain*, mars.
- J.H. DREZE (1980) : « Réduction progressive des heures et partage du travail », *Communication au 4<sup>e</sup> Congrès des Economistes Belges de langue française*.
- J.H. DREZE et F. MODIGLIANI (1981) : « The trade-off between real wages and employment in an open economy », *European Economic Review*, n° 1, vol. 40.
- J.P. FITOUSSI (1982) : « Politique monétaire passive ou politique économique ? », *Observations et Diagnostics Economiques*, n° 1, juin.
- J.P. FITOUSSI et D.M. NUTI (1982) : « Indicizzare i Salari alla disoccupazione ? », *Politica ed Economia*, novembre.
- J.P. FITOUSSI et N. GEORGESCU-ROEGEN (1980) : « Structure and Involuntary unemployment » in E. MALINVAUD et J.P. FITOUSSI (eds) : *Unemployment in Western Countries*, MacMillan.
- INSEE (1980) : « Maximiser l'emploi. La réponse de METRIC », novembre.
- E. MALINVAUD (1973) : « Une explication de l'évolution de la productivité horaire du travail », *Economie et Statistique*, septembre.
- G. OUDIZ, E. RAOUL et H. STERDYNIK (1979) : « Réduire la durée du travail : quelles conséquences ? », *Economie et statistique*, mai.
- G. TAHAR (1981) : « Durée du travail, Investissement et Emploi : étude monographique », Toulouse CEJEE, Université des sciences sociales.
- G. TAHAR (1982) : « Combinaison productive et durée du travail », *Travail et Emploi*, juillet-septembre.